

**УДК 34****Роль коллективно-договорного и локального нормативного правового регулирования отношений в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования работников в Российской Федерации****Толокина Евгения Игоревна**

Аспирант,  
кафедра трудового права и права социального обеспечения,  
Московский государственный  
юридический университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),  
123242, Российская Федерация, Москва, Садовая-Кудринская ул, 9/1;  
e-mail: msal@msal.ru

**Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы, связанные с определением роли коллективно-договорного и локального нормативного правового регулирования отношений в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования работников в Российской Федерации. Автором подчёркивается, что поскольку в результате применения новых технологий существенно меняется природа труда, состав профессий и отраслей на рынке труда и требования, предъявляемые по ним, особое внимание сегодня необходимо уделять институту подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников. В результате исследования выявлено, что существующий механизм правового регулирования рассматриваемых отношений не вполне отвечает потребностям современного производства и интересам работников. Автор считает недостаточно гарантированным право работника на его подготовку и дополнительное профессиональное образование непосредственно у данного работодателя. С учётом изложенного, были сформулированы некоторые предложения по совершенствованию действующего правового регулирования на уровне коллективных договоров и локальных нормативных актов работодателя.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Толокина Е.И. Роль коллективно-договорного и локального нормативного правового регулирования отношений в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования работников в Российской Федерации // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 12А. С. 241-250.

**Ключевые слова**

Непрерывное образование, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование, коллективный договор, локальное нормативное правовое регулирование.

## Введение

В XXI веке одним из основных приоритетов общественного развития становится приобретение работниками новых знаний. Не случайно данная эпоха получила название «век знаний», появилось понятие «общество, основанное на знаниях». Интеллектуализация общественного труда в XXI веке диктует новые требования к организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Сегодня образование работников должно носить постоянный характер на протяжении всей человеческой жизни.

В современных реалиях, когда рынок труда претерпевает кардинальные изменения, возрастает повышенная необходимость в формировании у работника новых деловых качеств, отвечающих актуальным потребностям меняющейся эпохи. В связи с изложенным, роль постоянно обновляющихся у работника знаний значительно возрастает.

В Рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» отмечается, что образование, подготовка кадров и непрерывное обучение имеют основополагающий характер и должны быть неотъемлемой частью социальной политики государств. Аналогичный вывод содержится также в недавно принятой рекомендации МОТ № 208. Таким образом, международное сообщество уже давно подчеркивает в своих документах важность непрерывного обучения каждого работника.

О необходимости учитывать концепцию непрерывного образования с учётом постоянно меняющегося рынка труда обращается внимание в трудах многих современных учёных. Так, С.Ю. Головина указывает, что сегодня необходимо стимулировать российское бизнес-сообщество к активному профессиональному развитию работников, в том числе и с использованием системы внутреннего обучения через подготовку и дополнительное профессиональное образование работников [Головина, 2015].

## Правовое регулирование

Среди принципов, регулирующих отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, особое внимание стоит обратить на принцип единства и дифференциации регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. С одной стороны, нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закрепляют возможность работодателю самостоятельно принимать кадровые решения и проявлять личную позицию о необходимости профессионального развития конкретного работника или группы работников. С другой стороны, при наличии специального правового регулирования работодатель ограничен в решении данного вопроса в отношениях с отдельными категориями работников.

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяется работодателем самостоятельно. Согласно ч. 3 ст. 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, акцент смещается на договорное и локальное регулирование рассматриваемых отношений. При этом определяющая роль в данном процессе принадлежит работодателю.

Сегодня возникает повышенная необходимость в более детальном закреплении положений

об образовании работников в содержании коллективных договоров и трудовых договоров с конкретным лицом. При этом необходимо учитывать наметившуюся в настоящее время тенденцию непрерывного обучения работника на протяжении всей его профессиональной жизни, поддерживая преемственность различных уровней и форм профессионального образования, карьерное развитие такого работника и его соответствие постоянно меняющимся потребностям рынка труда.

Таким образом, именно работодателю отводится определяющая роль в решении вопроса о необходимости постоянного профессионального развития того или иного работника с учётом потребностей конкретного юридического лица в таком работнике. Следовательно, работодатель с учётом своих финансовых особенностей и иных факторов решает, насколько целесообразно обучать своих работников в тот или иной промежуток времени или же оставить право работнику самостоятельно для себя решать, нужна ли ему подготовка и дополнительное профессиональное образование или же ему достаточно имеющихся знаний для своего профессионального становления. С учётом изложенного, в рассматриваемой сфере большое значение имеет коллективно-договорное и локальное регулирование трудовых отношений.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников играет важную роль в вопросах осуществления кадрового планирования у конкретного работодателя, поскольку в данном случае работодатель способен сам определять конкретно под свои цели и задачи текущие и перспективные направления деятельности, потребность в работниках определённой профессии и специальности на тот или иной период времени. В связи с изложенным, работодатель исходя из целей перспективного планирования может направить работника на подготовку или дополнительное профессиональное образование. Кроме того, указанный институт имеет важное значение и в вопросах воспитания кадров, что в условиях нестабильной социальной и экономической ситуации представляется крайне целесообразным.

Применение коллективно-договорного способа регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в условиях рыночной экономики представляется совершенно обоснованным. С одной стороны, указанный способ позволяет наиболее разумным образом обеспечить баланс отношений, складывающихся между работником и работодателем. С другой стороны, указанный способ позволяет учитывать некоторые особенности условий труда работников, в частности, отраслевые, региональные, профессиональные и иные особенности. И, наконец, можно отметить тот факт, что посредством коллективного договора обеспечивается реальное повышение уровня трудовых прав работников [Привалова, 2001], что также представляется важным в современных реалиях.

В науке трудового права вопрос, посвящённый коллективно-договорному и локальному регулированию отношений в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у данного работодателя, не получил детальной регламентации, однако сегодня наиболее заинтересованные в профессиональном развитии своих работников работодатели включают целые разделы в свои коллективные договоры и локальные акты, посвящённые правовому регулированию рассматриваемых отношений. Как правило, пока данная тенденция свойственна наиболее крупным работодателям, занимающим лидирующее положение на рынке труда в определённой отрасли. Другие работодатели также обращают внимание на необходимость повышения работниками своего профессионального уровня, однако наиболее полным образом не регламентируют указанные отношения и не предоставляют дополнительных гарантий, связанных с реализацией указанных положений.

На протяжении всего исторического периода развития нашего государства подход к определению роли коллективных договоров в части, касающейся определения подготовки и

дополнительного профессионального образования работников, неоднократно менялся. Так, например, в советское время деятельность трудовых коллективов была сосредоточена в том числе на проведении активной кадровой политики, которая в свою очередь способствовала повышению уровня экономического и социального развития конкретной организации. Суть этой кадровой политики заключалась в проведении различных мероприятий, способствующих непрерывному росту квалификационного уровня трудящихся<sup>1</sup>. Среди обязательных условий коллективные договоры того периода содержали требования о проведении мероприятий по подготовке и повышению квалификации рабочих и служащих [Архипова, 1975]. Характерной особенностью коллективных договоров было то, что многие из них предусматривали определённые благоприятные для работника последствия в случае соблюдения им требований работодателя о постоянном повышении квалификации. Так, например, работник мог быть зачислен в кадровый резерв, или же устанавливалось, что по мере роста квалификации рабочих администрация обязана переводить их на более высокие квалификационные работы, повышать тарифный разряд. Таким образом, коллективный договор рассматриваемого периода способствовал улучшению условий труда работников, активному повышению их квалификации. Такое подробное закрепление в коллективном договоре норм об обучении работников было предопределено формированием плановой государственной системы, направленной на развитие данного института трудового права.

Постепенно развитие плановой государственной системы сошло на нет и внимание работодателей к обучению работников отпало. Необходимость повышения квалификации работников стала носить не целенаправленный характер, а случайный, который был обусловлен либо требованиями законодательства в отношении отдельных категорий работников, либо внезапно возникшими потребностями работодателя. Многие предприятия закрыли свои учебные центры, а новые работодатели не имели на то финансовой возможности. В связи с изложенным, регулирование отношений в рассматриваемой сфере на уровне коллективных договоров ослабло. Данная тенденция наблюдается и сегодня.

В подтверждение данного вывода можно привести анализ коллективных договоров отдельных работодателей. Во многих коллективных договорах установлено право работников на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, обязанность совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и мастерство, систематически повышать квалификацию, а также обязательство работодателя обеспечивать принцип непрерывности обучения кадров. Некоторые договоры определили формы и периодичность обучения в зависимости от категории работников.

Обратимся к положениям коллективного договора открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») на 2023-2025 годы. Большое значение применительно к теме настоящей статьи имеет раздел 4 «Обязательства в сфере трудовых отношений и развития кадрового потенциала». Порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов определён Положением об обучении и о развитии руководителей и специалистов ОАО «РЖД», утверждённым распоряжением ОАО «РЖД» от 09 июня 2020 года № 1241/р (пункт 4.1. коллективного договора). Так, в данном документе уточняются виды дополнительного профессионального образования, порядок организации указанного образования, порядок

---

<sup>1</sup> Права трудовых коллективов в подборе, подготовке и расстановке кадров // Трудовой коллектив: управление, право / Артемова В.Н., Зорченко Е.А., Мариков О.П. и др. Минск, 1985. С. 46- 65.

взаимодействия данного работодателя с учреждениями дополнительного профессионального образования и иные положения. Порядок осуществления подготовки и профессионального развития рабочих и служащих ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с Положением об организации подготовки и профессионального развития рабочих и служащих ОАО «РЖД», утверждённым распоряжением ОАО «РЖД» от 21 марта 2022 года № 675/р (пункт 4.1. коллективного договора). Таким образом, коллективный договор предусмотрел наиболее общие положения, посвящённые развитию кадрового потенциала у данного работодателя (необходимость постоянного развития работников у данного работодателя, формы обучения, создание работодателем условий для самообразования работников с целью развития их профессиональных компетенций, а также иные положения). Наиболее детально нормы, посвященные подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, раскрываются в иных локальных актах работодателя.

Коллективный договор ПАО «НК «Роснефть»-Курганнефтепродукт» от 2020 года (с дополнениями, внесенными соглашением сторон от 15.01.2021 № 2, от 15.01.2021 № 3, 26.02.2021 № 35) также предусматривает наличие норм, посвящённых развитию указанного института у данного работодателя. В пункте 2.4.4. определяется, что работники обязаны совершенствовать свои трудовые навыки, повышать профессиональные знания и умения как самостоятельно, так и по направлению работодателя. В пункте 3.3. определено, что ежегодно работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям. Конкретный перечень профессий и специальностей, формы, периодичность и порядок обучения работников ежегодно определяется приказом работодателя в соответствии с бизнес-потребностями и учетом финансовых возможностей. Кроме того, в пункте 6.2.4. данного коллективного договора отмечается возможность работодателя осуществлять в определённых случаях предоставление работникам образовательных беспроцентных займов.

Коллективный договор Акционерного общества «Чепецкий механический завод» на 2024 - 2026 годы содержит только одну норму в пункте 8.1. данного документа, посвящённую развитию института подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у данного работодателя. Согласно данной норме работодатель вправе организовывать подготовку и повышение квалификации персонала предприятия по всем видам и формам обучения с учетом потребности производства в условиях изменения объемов производства и с целью сохранения кадрового потенциала работников.

Обратимся к положениям коллективного договора общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта» на 2025 – 2027 годы. В соответствии с пунктом 2.2.2. данного коллективного договора работодатель обязуется принимать меры, направленные на определение необходимости и обеспечение подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд в порядке, установленном локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и ООО «Газпром трансгаз Ухта». Пунктом 2.2.5. предусмотрено, что работодатель должен проводить профессиональную подготовку, переподготовку, создавать условия для повышения работниками своего профессионального уровня через курсы повышения квалификации, семинары и т.д. в следующие сроки: а) руководители, специалисты и служащие не реже 1 раза в три года; б) рабочие, занятые на производствах с опасными и технологически ответственными условиями труда не реже 1 раза в три года; в) рабочие на других работах не реже 1 раза в 5 лет. Таким образом, данный работодатель поддерживает

концепцию необходимости непрерывного профессионального развития для обеспечения устойчивого и успешного развития организации в современных экономических условиях.

Стоит затронуть также и положения коллективного договора Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги юго-восточного административного округа» на 2024-2027 годы. Работодатель в соответствии с пунктом 2.12. коллективного договора обязуется оказывать поддержку работникам, желающим повысить свой профессиональный уровень. Работники согласно пункту 2.14 коллективного договора обязуются повышать эффективность производства, в том числе и путем развития личного профессионального мастерства. Отмечается, что работник, которому произведена оплата обучения, обязуется отработать у данного работодателя с момента окончания учёбы не менее 3 лет при обучении новой профессии и не менее 2 лет при повышении квалификации (пункт 8.5. коллективного договора). При увольнении без уважительных причин работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем (оплата учёбы, командировочных расходов), исчисленные пропорционально оставшемуся неотработанному времени.

Обратимся к нормам коллективного договора Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр качества образования» на 2022-2025 годы. Так, положения данного документа дословно воспроизводят нормы статьи 196 ТК РФ и не предусматривают иных дополнительных гарантий.

### **Заключительные положения**

Проанализировав достаточное количество коллективных договоров самых разных работодателей можно сделать вывод о том, что сегодня коллективные договоры в части рассматриваемого вопроса не содержат детальной регламентации положений, касающихся развития норм о непрерывном образовании работников. Так, например, рассмотренные нами договоры не предусматривают достаточных дополнительных гарантий сотрудникам, которые непрерывно занимаются повышением своего профессионального уровня, чем те, которые уже предусмотрены трудовым законодательством. Проанализированные коллективные договоры не предусматривают увеличение оплаты по труду в зависимости от роста квалификации, продвижения по работе, поощрений, необходимость которых вызвана отсутствием в трудовом законодательстве соответствующих норм. Роль коллективных договоров как раз и заключается в том, что своими нормами они могли бы повысить уровень гарантий работникам в указанной сфере по сравнению с действующим трудовым законодательством. Как правило, программы развития персонала и учебные подразделения, занимающиеся обучением работников, существуют только в крупных организациях [Кочетова, Антропов, 2014]. Так, например, советом директоров ОАО «РЖД» 25 ноября 2009 года принято решение о создании автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД».

Существуют определённая взаимосвязь относительно закрепления положений о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников на уровне коллективного договора и в рамках индивидуального регулирования указанных норм между соответствующим работником и работодателем. Если нормы коллективного договора не регламентируют детальным образом положения о повышении профессионального уровня работников либо регламентируют их так, что эти положения носят обобщенный характер, то роль индивидуального регулирования усиливается. Если же коллективный договор, наоборот,

предусматривает детальное регулирование исследуемых норм, служат основой для дальнейшего развития локального нормативного правового регулирования реализации работниками права на подготовку и дополнительное профессиональное образование, то значение индивидуального регулирования снижается.

Как отмечалось нами ранее, сегодня преобладает индивидуальное регулирование в части реализации работниками исследуемого права. Так, работник и работодатель могут закрепить нормы, например, о повышении квалификации, в качестве составной части трудового договора, предусмотреть отдельный раздел, посвящённый регулированию данных положений, а могут, напротив, заключить отдельный документ, закрепляющий нормы о подготовке и дополнительном профессиональном образовании.

В настоящее время работнику сложно реализовать своё право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, предусмотренное ст. ст. 21 и 197 ТК РФ, так как возможность осуществления данного права находится в зависимости от воли работодателя [Филющенко, 2017]. Полагаем, что сегодня работодатель обязан обеспечивать реализацию указанного права работникам, которые на протяжении долгого периода времени работают в интересах данного работодателя. Зачастую работодатель принимает меры к расторжению трудового договора с конкретным работником, так как он не обладает достаточной эффективностью. При этом работодатель сам не принимает мер к тому, чтобы работник прошёл, например, профессиональную переподготовку или повышение квалификации. Некоторые работодатели и вовсе экономят на профессиональном развитии своих работников, отдавая предпочтение тем, кто уже обладает необходимыми для современного рынка труда знаниями [Шишанова, 2014].

Стремительное развитие научно-технического прогресса приводит к исчезновению ряда профессий [Алиев, 2016], к необходимости пересмотра отдельных профессиональных стандартов. Непрерывное образование, которое должно присутствовать у каждого работника, последние годы подчеркивается международным сообществом достаточно часто. Государство должно подталкивать работодателей к необходимости обучать своих работников на постоянной основе через различные механизмы, например, через налоговое регулирование. Таким образом, можно способствовать недопущению роста безработицы и иных финансовых издержек, связанных с этим негативным явлением.

Стоит обратить внимание, что, например, в европейских странах коллективные договоры и локальные нормативные акты стали намного чаще содержать разделы, посвящённые постоянному повышению работниками своего профессионального уровня. Указанное обстоятельство зачастую побуждает потенциальных работников к трудоустройству у конкретного работодателя, поскольку элементы образования и процесс трудовой деятельности становятся между собой неразрывно связанными. Сегодня отмечается повышенная необходимость расширения перечня лиц, которые в соответствии с требованиями закона обязаны обучаться. Кроме того, профессиональным сообществом высказывается предложение об уменьшении временных промежутков для прохождения работниками периодического обучения. Однако стоит отметить, что несмотря на тот факт, что законодательство государств – членов ЕС предусматривает детальное правовое регулирование вопросов осуществления работниками права на подготовку и дополнительное профессиональное образование, указанные положения не гарантируют субъективного права работника на такую переподготовку и дополнительное профессиональное образование [Чесалина, 2019]. Таким образом, в условиях Четвёртой промышленной революции проблема непрерывного обучения нуждается сегодня в переосмыслении.

Несмотря на активно развивающуюся в настоящее время концепцию корпоративной социальной ответственности, которая предусматривает в том числе добровольное принятие работодателями решений, касающихся реального повышения уровня гарантий работников в рамках коллективно-договорного и локального нормативного правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в целом, указанное явление в Российской Федерации не носит массового характера. Таким образом, данная проблема в рассматриваемой сфере сегодня требует объединения усилий представителей работников, работодателей и государств в целом с тем, чтобы способствовать реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость в условиях постоянно меняющегося рынка труда.

## Библиография

1. Алиев И.М. Технологические изменения и рынок труда // Журнал правовых и экономических исследований. 2016. № 3. С. 74 - 79.
2. Архипова Б.А. Коллективный договор на предприятии. М., 1975. С. 20.
3. Астраханцева Е.В., Гусева Т.С. Роль локального регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений: исторический экскурс // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 56 - 59.
4. Головина С.Ю. Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 1. С. 125.
5. Коллективный договор ПАО «НК «Роснефть»-Курганнефтепродукт» от 2020 года (с дополнениями, внесенными соглашением сторон от 15.01.2021 № 2, от 15.01.2021 № 3, 26.02.2021 № 35) [https://edu.rosneft-azs.ru/upload/site1/edu-files/Kollektivnyy\\_dogovor.pdf](https://edu.rosneft-azs.ru/upload/site1/edu-files/Kollektivnyy_dogovor.pdf) (дата обращения: 12.02.2025).
6. Кочетова Л.Р., Антропов В.А. Ключевые задачи модернизации внутрипроизводственной профессиональной подготовки кадров на металлургических предприятиях // Проблемы обеспечения безопасного развития современного общества: Сб. трудов IV Международной научно-практической конференции: В 2 ч. Екатеринбург, 2014. Ч. 2. С. 111 - 113.
7. Официальный сайт Акционерного общества «Чепецкий механический завод» <https://chmz.net/social/ppo/dogovor/2024/KD20242026.pdf> (дата обращения: 12.02.2025).
8. Официальный сайт Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр качества образования» <https://mcko.ru/sveden/document/> (дата обращения: 13.02.2025).
9. Официальный сайт Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги юго-восточного административного округа» <https://avtodor-uvao.ru/files/profs/koldog.pdf> (дата обращения: 12.02.2025).
10. Официальный сайт Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта» <https://ukhta-tr.gazprom.ru/d/textpage/90/656/kollektivnyj-dogovor.pdf> (дата обращения: 12.02.2025).
11. Официальный сайт Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1604> (дата обращения: 12.02.2025).
12. Права трудовых коллективов в подборе, подготовке и расстановке кадров // Трудовой коллектив: управление, право / Артемова В.Н., Зорченко Е.А., Мариков О.П. и др. Минск, 1985. С. 46- 65.
13. Привалова СВ. Методы правового регулирования отношений: Автореф. дисс.канд. юрид. наук. М., 2001. С. 15-16.
14. Рекомендация № 195 Международной организации труда «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (Принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.02.2024).
15. Рекомендация № 208 Международной организации труда «О качественных программах ученичества» (Принята в г. Женеве 16.06.2023 на 111-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // URL: <https://base.garant.ru/408873459/> (дата обращения: 21.01.2024).
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.02.2025).
17. Филющенко Л.И. Проблемы применения законодательства о повышении квалификации работников // Lex russica. 2017. № 11. С. 83 - 92.
18. Чесалина О.В. Стабильность занятости и право на переобучение в условиях цифровизации экономики: факторы риска и необходимые правовые реформы // Российская юстиция. 2019. № 6. С. 68 - 70.
19. Шишанова К.А. Система обучения персонала как средство достижения стратегических целей организации // Ученые записки Международного банковского института. 2014. № 8-2. С. 241.

---

## The Role of Collective Bargaining and Local Regulatory Framework in Workers' Training and Professional Development in the Russian Federation

**Evgeniya I. Tolokina**

PhD Candidate,  
Department of Labor Law and Social Security Law,  
Kutafin Moscow State Law University (MSAL),  
123242, 9/1 Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: msal@msal.ru

### Abstract

This article examines the role of collective bargaining agreements and local regulatory frameworks in governing workers' training and professional development in Russia. The author emphasizes that as new technologies fundamentally transform the nature of work, occupational structures, and labor market requirements, particular attention must be paid to mechanisms for employee training, upskilling, and professional retraining. The study reveals that current legal frameworks fail to adequately meet modern production needs and workers' interests. Specifically, the author identifies insufficient guarantees for employees' rights to training and professional development within their current employment. Based on these findings, the article proposes improvements to existing legal regulations at both collective bargaining and employer policy levels.

### For citation

Tolokina E.I. (2024) Rol kollektivno-dogovornogo i lokalnogo normativnogo pravovogo regulirovaniya otnosheniy v sfere podgotovki i dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya rabotnikov v Rossiyskoy Federatsii [The Role of Collective Bargaining and Local Regulatory Framework in Workers' Training and Professional Development in the Russian Federation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (12A), pp. 241-250.

### Keywords

Labor law, Collective bargaining, Local regulations, Professional training, Continuing education, Employee development, Russian labor market.

### References

1. Aliev I.M. (2016). Tekhnologicheskie izmeneniya i rynek truda [Technological changes and the labor market]. *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy* [Journal of Legal and Economic Studies], 3, pp. 74-79.
2. Arkhipova B.A. (1975). Kollektivnyy dogovor na predpriyatii [Collective agreement at the enterprise]. Moscow: [Publisher], p. 20.
3. Astrakhantseva E.V., Guseva T.S. (2022). Rol' lokal'nogo regulirovaniya trudovykh i sotsial'no-obespechitel'nykh otnosheniy: istoricheskiy ekskurs [The role of local regulation of labor and social security relations: a historical excursion]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2, pp. 56-59.
4. Golovina S.Yu. (2015). Pravovoe soprovozhdenie nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya i professional'noy mobil'nosti v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki [Legal support for continuous professional education and professional mobility in the context of an innovative economy]. *Biznes, menedzhment i pravo* [Business, Management and Law], 1, p. 125.
5. Kollektivnyy dogovor PAO "NK "Rosneft"-Kurgannefteprodukt" ot 2020 goda (s dopolneniyami, vnesennymi

- soglasheniyem storon ot 15.01.2021 № 2, ot 15.01.2021 № 3, 26.02.2021 № 35) [Collective agreement of PJSC "NK "Rosneft"-Kurganefteprodukt" from 2020 (with amendments made by the agreement of the parties dated January 15, 2021, No. 2, January 15, 2021, No. 3, February 26, 2021, No. 35)]. Retrieved from [https://edu.rosneft-azs.ru/upload/site1/edu-files/Kollektivnyy\\_dogovor.pdf](https://edu.rosneft-azs.ru/upload/site1/edu-files/Kollektivnyy_dogovor.pdf) (accessed: February 12, 2025).
6. Kochetova L.R., Antropov V.A. (2014). Klyuchevye zadachi modernizatsii vnutriproduktsionnoi professional'noi podgotovki kadrov na metallurgicheskikh predpriyatiyakh [Key tasks for the modernization of in-house professional training of personnel in metallurgical enterprises]. Problemy obespecheniya bezopasnogo razvitiya sovremennogo obshchestva: Sb. trudov IV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: V 2 ch. Ekaterinburg, 2, pp. 111-113.
  7. Ofitsial'nyy sayt Aktsionernogo obshchestva "Chepetskiy mekhanicheskiy zavod" [Official website of the Chepetsk Mechanical Plant]. Retrieved from <https://chmz.net/social/ppo/dogovor/2024/KD20242026.pdf> (accessed: February 12, 2025).
  8. Ofitsial'nyy sayt Gosudarstvennogo avtonomnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya goroda Moskvy "Moskovskiy tsentr kachestva obrazovaniya" [Official website of the State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education of the City of Moscow "Moscow Center for Quality Education"]. Retrieved from <https://mcko.ru/sveden/document/> (accessed: February 13, 2025).
  9. Ofitsial'nyy sayt Gosudarstvennogo byudzhetnogo uchrezhdeniya goroda Moskvy "Avtomobil'nye dorogi yugovostochnogo administrativnogo okruga" [Official website of the State Budget Institution of the City of Moscow "Automobile Roads of the South-Eastern Administrative District"]. Retrieved from <https://avtodor-uvao.ru/files/profs/koldog.pdf> (accessed: February 12, 2025).
  10. Ofitsial'nyy sayt Obshchestva s ogranichennoy otvetstvennost'yu "Gazprom transgaz Ukhta" [Official website of the Limited Liability Company "Gazprom Transgaz Ukhta"]. Retrieved from <https://ukhta-tr.gazprom.ru/d/textpage/90/656/kollektivnyj-dogovor.pdf> (accessed: February 12, 2025).
  11. Ofitsial'nyy sayt Otkrytogo aktsionernogo obshchestva "Rossiyskie zheleznye dorogi" (OAO "RZhD") [Official website of the Open Joint Stock Company "Russian Railways"]. Retrieved from <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1604> (accessed: February 12, 2025).
  12. Prava trudovykh kollektivov v podbore, podgotovke i rasstanovke kadrov [Rights of labor collectives in selection, training and placement of personnel]. In Artemova V.N., Zorchenko E.A., Marikov O.P., et al. (1985). Trudovoy kollektiv: upravlenie, pravo [Labor Collective: Management, Law], pp. 46-65.
  13. Privalova S.V. (2001). Metody pravovogo regulirovaniya otnosheniy: Avtoref. diss.kand. yurid. nauk [Methods of legal regulation of relations: Abstract of PhD thesis in Law]. Moscow: [Publisher], pp. 15-16.
  14. Rekomendatsiya № 195 Mezhdunarodnoy organizatsii truda "O razvitii lyudskikh resursov: obrazovanie, podgotovka kadrov i nepreryvnoe obucheniye" [Recommendation No. 195 of the International Labour Organization "On the development of human resources: education, training and lifelong learning"]. (Adopted in Geneva on June 17, 2004 at the 92nd session of the ILO General Conference). Retrieved from SPS "ConsultantPlus" (accessed: February 12, 2024).
  15. Rekomendatsiya № 208 Mezhdunarodnoy organizatsii truda "O kachestvennykh programmakh uchenichestva" [Recommendation No. 208 of the International Labour Organization "On quality apprenticeship programs"]. (Adopted in Geneva on June 16, 2023 at the 111th session of the ILO General Conference). Retrieved from <https://base.garant.ru/408873459/> (accessed: January 21, 2024).
  16. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 26.12.2024) [Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on December 26, 2024)]. Sbranie zakonodatel'stva RF [Collection of Legislation of the Russian Federation], January 7, 2002, No. 1 (part 1), Article 3. Retrieved from SPS "ConsultantPlus" (accessed: February 13, 2025).
  17. Filiushchenko L.I. (2017). Problemy primeneniya zakonodatel'stva o povyshenii kvalifikatsii rabotnikov [Problems of applying legislation on employee qualification improvement]. Lex russica [Lex Russica], 11, pp. 83-92.
  18. Chesalina O.V. (2019). Stabil'nost' zanyatosti i pravo na pereobucheniye v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki: faktory riska i neobkhodimye pravovye reformy [Employment stability and the right to retraining in the context of digitalization of the economy: risk factors and necessary legal reforms]. Rossiyskaya yustitsiya [Russian Justice], 6, pp. 68-70.
  19. Shishanova K.A. (2014). Sistema obucheniya personala kak sredstva dostizheniya strategicheskikh tselyey organizatsii [The personnel training system as a means of achieving the strategic goals of the organization]. Uchenye zapiski Mezhdunarodnogo bankovskogo instituta [Scientific Notes of the International Banking Institute], 8-2, p. 241.